

平成25年度 第8回人事委員会会議結果

1 開催日時

平成25年8月19日(月)午後4時～5時

2 開催場所

人事委員会委員室(県庁第二庁舎7階)

3 出席者

【人事委員】

委員長	曾我紀厚
委員	中原都
委員	荒濱健太郎

【事務局職員】

事務局長	森谷邦彦	次長兼任用課長	稲田将
給与課長	新高謙一	係長	遠藤公亮
係長	向井京子	係長	有岡博己
係長	河村淳		

【傍聴者】 なし

4 議題

議案第1号 人事委員会規則の一部改正について

議案第2号 解雇予告の除外認定について

議案第3号 解雇予告の除外認定について

報告第1号 国家公務員の給与等に関する人事院勧告等の概要について

5 議事の公開・非公開

議案第1号及び報告第1号を公開とし、議案第2号及び第3号を非公開とした。

6 議事

1 議案第1号

人事委員会規則の一部改正について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説明】

以下のとおり規則を改正しようとするもの。

① 規則の名称

不利益処分についての不服申立てに関する規則

② 改正内容

(1) 誤りの修正

第70条中、「法第49条に規定する処分」の「法第49条に規定する」を削る。

再審の手續等について定めた規定中、誤りが発見されたため、これを修正するもの。

第70条において、第9条第1項第2号の「法第49条に規定する処分」を「第63条に規定する場合」に読み替える規定を置いているが、同号では単に「処分」と規定しており、「法第49条に規定する」という字句は存在しない。

※規則制定（全部改正）時からの誤り。

【規則抜粋】

(目的)

第1条 この規則は、地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第8条第8項及び第51条の規定に基づき、職員の懲戒その他その意に反する不利益な処分（以下「処分」という。）についての審査請求又は異議申立て（以下「不服申立て」という。）の審査に関する手續及び審査の結果執るべき措置に関し必要な事項を定めることを目的とする。

(不服申立ての受理又は却下)

第9条 人事委員会は、前条に規定する調査を行った後、その不服申立てを受理するか又は却下するかを決定するものとする。この場合において、次に掲げる不服申立てについては、却下するものとする。

(1) 略

(2) 処分に該当しないことが明らかな事実について行われた不服申立て

(3)～(6) 略

2 略

(準用等)

第70条 第4条（第5項を除く。）、第5条、第6条第4項、第7条第2項及び第3項、第8条から第11条まで、第12条第1項及び第2項並びに前章第5節（第59条第1項及び第61条後段を除く。）の規定は、再審について準用する。この場合において、第7条第2項中「前項各号」とあるのは「第65条各号」と、第9条第1項第2号中「法第49条に規定する処分」とあるのは「第63条に規定する場合」と、「事実について」とあるのは「理由によって」と、同項第3号中「法第49条の3」とあるのは「第64条」と、第11条中「処分者」とあるのは「相手方の当事者」と、第12条第1項中「不服申立てに関する人事委員会の裁決又は決定（以下「判定」という。）がある」とあるのは「再審の請求が受理される」と読み替えるものとする。

【地方公務員法抜粋】

(不利益処分に関する説明書の交付)

第四十九条 任命権者は、職員に対し、懲戒その他その意に反すると認める不利益な処分を行う場合においては、その際、その職員に対し処分の事由を記載した説明書を交付しなければならない。

2～4 略

(2) 所要の規定の整備

第70条中、「第63条に規定する場合」を「第63条各号に掲げる場合」に改める。

※他の規定とのバランス、よりわかりやすい規定とする観点から、この機に併せて改正する。

【規則抜粋】

(職権による再審)

第67条 人事委員会は、第63条各号に掲げる場合及びその他特に必要があると認める場合は、職権により再審を行うことができる。

③ 施行期日

公布日

- 2 議案第2号
解雇予告の除外認定について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。
- 3 議案第3号
解雇予告の除外認定について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。
- 4 報告第1号
国家公務員の給与等に関する人事院勧告等の概要について、事務局が説明した。

【説 明】

国家公務員の給与等に関する人事院勧告等の概要について

平成25年8月19日
給 与 課

I 勧告日 平成25年8月8日(木)

II 勧告等の概要

1 今年度の給与改定について

月例給、期末・勤勉手当(ボーナス)ともに改定なし

- 月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の官民較差を算出し、併せて減額後の官民較差も算出した結果、改定は行わない。
- 給与減額支給措置は民間準拠による改定とは別に東日本大震災に対処するため、本年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを踏まえ、昨年同様、減額前の官民較差に基づき給与改定の必要性を判断した結果、減額前の官民較差(0.02%)が極めて小さく、俸給表等の適切な改定が困難であることから改定を見送った。

【参考：国家公務員給与と民間給与との較差】

民間給与①	国家公務員給与②	較 差
		$\left(\frac{\text{①}-\text{②}}{\text{②}} \times 100 \right) (\%)$
405,539円	〔減額前〕 405,463円	〔減額前〕 76円 (0.02%)
	〔減額後〕 376,257円	〔減額後〕 29,282円 (7.78%)

- 期末・勤勉手当(ボーナス)は、公務の支給月数(現行3.95月)と民間の支給割合(3.95月)が均衡しており、改定は行わない(減額後は3.56月に相当)。

2 給与制度の総合的見直し等について

給与構造改革に関する勧告を行ってから8年が経過し、我が国の社会経済情勢は急激に変化した。国家公務員給与については一層の取組を進めるべき課題が生じてきている。

国家公務員の給与に対する国民の理解を得るとともに、公務に必要な人材を確保し、職員の士気や組織の活力の維持・向上を図っていくため、俸給表構造、諸手当の在り方を含め、給与制度の総合的な見直しについて検討を進め、早急に結論を得る。

①民間の組織形態の変化への対応

次長や課長代理等の置かれていない事業所において、部長、課長、係長等の間に位置付けられる従業員についても来年から官民比較の対象とする方向で検討する。

②地域間の給与配分の見直し

地域の公務員給与が高いとの指摘があり、地域における官民給与の実情を踏まえ、更なる見直しについて検討する。

*民間賃金水準の低い全国1/4の12県の官民較差と全国の較差との率の差は実質的に2ポイント台半ば

③世代間の給与配分の見直し

地域間給与配分の見直しと併せて、民間賃金の動向も踏まえ、50歳台、特に後半層の水準の在り方を中心に給与カーブの見直しに向けた必要な措置について検討する。

④職務や勤務実績に応じた給与

○人事評価の適切な実施と給与への反映

人事評価の適切な実施が肝要であり、昇給の効果の在り方等について検討する。

○諸手当の在り方

公務の勤務実態や民間の手当の状況等を踏まえ必要な検討を行う。 など

3 雇用と年金の接続

本年3月の閣議決定を踏まえ、各府省において現行の再任用を活用した雇用と年金の確実な接続を図る必要がある。

○雇用と年金の確実な接続のための取組

- ・職員に対する周知、希望聴取
- ・再任用職員の能力と経験をいかせる職務への配置等
- ・再任用に関する苦情への対応

- ・高齢期雇用を契機とした人事管理及び行政事務の執行体制の見直し等
- 再任用職員の給与
 - ・民間では、公的年金が全く支給されない再雇用者の給与水準を一部支給される再雇用者の給与水準から変更しない事業所が多く、転居を伴う異動の場合に単身赴任手当を支給する事業所が大半である。
 - ・再任用職員の俸給水準や手当の見直しについては、公的年金が全く支給されない民間再雇用者の給与の実態を把握した上で、再任用職員の職務や働き方等の実態等を踏まえ検討する。

Ⅲ 国家公務員制度改革等に関する報告の概要

1 国家公務員制度改革についての基本認識・論点

- ① 幹部職員人事の一元管理
 - ・内閣人事局の役割と各省大臣の組織・人事管理権との調和等を考慮して適切な制度設計を行う必要がある、また、中立・第三者機関が選考基準設定等に関与する必要がある。
- ② 内閣人事局の設置と人事院の機能移管
 - ・級別定数は重要な勤務条件であり、労働基本権制約の下では、級別定数に関する機能は中立・第三者機関が代償措置として担う必要がある。
 - ・任用の基準、採用試験及び人事院が所掌している研修は、人事行政の公正確保の観点から特に重要な事務であり、これまでどおり中立・第三者機関が担う必要がある。
- ③ 自律的労使関係制度
 - ・人事院はこれまで自律的労使関係制度について議論を尽くすべき重要な論点を提起してきたが、十分な議論は行われておらず、未だ国民の理解は得られない状況である。

2 人事行政上の諸課題への取組

(1) 能力・実績に基づく人事管理の推進

- ① 幹部職員等の育成・選抜に係る人事運用の見直し等
 - ・管理職へは採用年次により一律的に昇任させるのではなく、幹部職員等として必要な能力・適性を判断して選抜を行うなど、能力・適正に基づく人事運用が一層進められるよう各府省に働きかける。
- ② 人事評価の適切な実施・活用
 - ・公務組織の活力を保つためには、各職員の勤務実績が人事評価に的確に反映され、その結果を活用した人事管理を推進することが必要であり、政府における人事評価制度・運用の改善等の検討に協力する。

(2) 採用試験等の見直し

- ① 国家公務員採用試験への英語試験の活用
 - ・平成27年度総合職試験から外部英語試験を導入する。
- ② 就職活動時期の見直しへの対応
 - ・民間の就職活動後ろ倒しを踏まえ、平成27年度試験日程等について検討する。

(3) 女性国家公務員の採用・登用の拡大と両立支援

- ① 女性国家公務員の採用・登用の拡大
 - ・女性職員を対象とする管理能力向上のための研修の拡充等の新たな取組を推進する。
- ② 両立支援の推進
 - ・配偶者帯同休業制度の導入について意見の申出(※)を行うなど、育児・介護を行う職員へのフレックスタイム制や短時間勤務制の適用の拡大等について早期に成案を得るよう検討を行う。
 ※当該意見の申出については、勧告日と同日付けで、両議院議長及び内閣総理大臣に対して実施された。→次の「Ⅳ」参照
 - ・男性職員の育児休業の取得が進まない要因等を職員の意識調査で把握し、必要な対応を実施する。
 - ・超過勤務の縮減には、厳正な勤務時間管理などが肝要であり、国会関係業務などは関係各方面の理解と協力を得ながら改善を進める。超過勤務手当については、必要に応じた予算の確保が必要である。

Ⅳ 一般職の職員の配偶者帯同休業に関する法律の制定についての意見の申出

公務において活躍することが期待される有為な職員の継続的な勤務を促進するため、配偶者が外国で勤務等をする場合に職務を離れて配偶者と生活を共にすることを可能とする休業制度（配偶者帯同休業制度）を創設する。

- ・外国で勤務等をする配偶者（配偶者は国家公務員に限らない。）と生活を共にすることを希望する職員（非常勤職員等を除く。）の請求に基づき、任命権者が、職員の勤務成績等を考慮した上で公務の運営に支障がないと認めた場合において、1回の休業期間は3年を超えない範囲内（3年を超えない範囲内であれば、1回に限り期間の延長が可能）で休業を承認することができることとする。
- ・休業期間中は、職員としての身分を保有するが、職務に従事せず、給与は支給しない。
- ・公布の日から起算して1年を超えない範囲内の日から実施する。

7 次回の人事委員会の開催

平成25年8月27日（火）午前10時から開催することとした。